

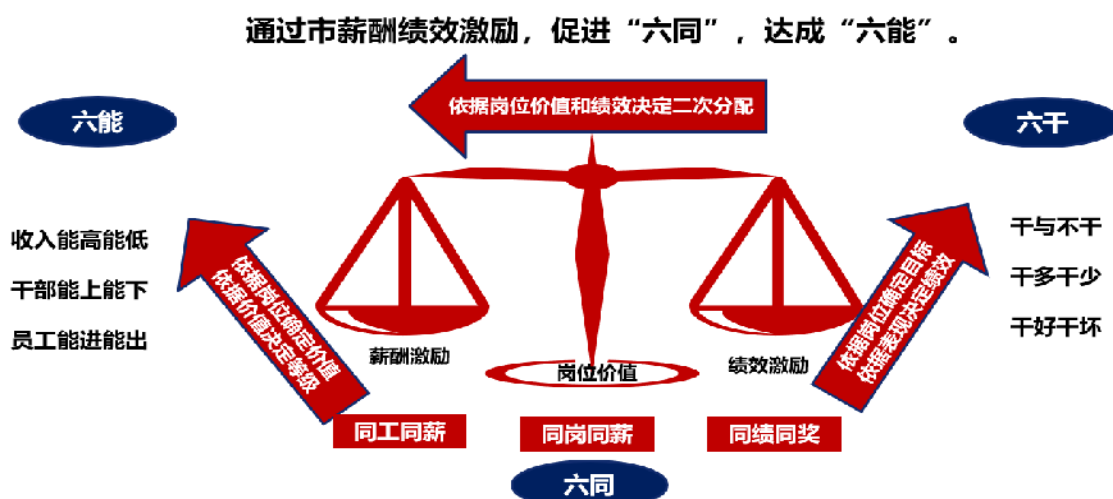
# 战略薪酬体系设计与绩效管理实战案例课程大纲

## 【课程背景】

全面正确把握行业的发展趋势和机会，面对企业不同的发展阶段、管理现状问题和发展目标，能够全面客观准确地分析战略发展、组织管理、薪酬绩效管理等问题存在的根源，统一公司员工的思想、理念和改进方向，提升企业招人、育人、用人、留人、激励人的管理艺术，全面打造企业可持续发展核心竞争力和系统化管理建设平台，提高团队向心力和凝聚力！

薪酬绩效一直是公司和员工极为关注且较为敏感的问题，薪酬激励关系到内部管理公平公正和企业经营目标的实现，充分认识到薪酬设计与管理的敏感性，运用激励理论从用人、行动、成果等不同的经营管理需求而设计薪酬激励体系，让管理变得简单！承接战略落地的战略薪酬，从职位、能力、绩效、贡献、潜力、津贴、福利等不同角度进行薪酬设计。

全面认识绩效指标体系和推行绩效指标的价值，在创造价值思想为源头的基础上，掌握建立绩效指标构建程序和绩效指标分解、绩效指标提取、绩效检验、绩效辅导与改进和绩效考核结果兑现的方式方法与技巧，提升管理者以价值贡献为导向的管理思想，提升企业的执行力和竞争力！



2. 特别注重培养学员解决实际工作中问题的能力，既注重理论知识的传授讲解，又不忘现实案例的剖析论证，更引领学员分析与总结的思维习惯；

3. 课程既严谨认真，直指问题本质。

## 【课程时间】

1天

## 【课程对象】

人力资源总监/人力资源经理以及相关管理人员

## 【课程特点】

问题导入+理论讲解+案例分析+小组研讨+模拟演练+现场提问答疑；

## 【课程收益】

- (一) 充分理解薪酬激励的作用、价值和运用方式，对战略薪酬设计的策略；
- (二) 掌握职位、绩效、技能、潜力、贡献、津贴、福利等不同的薪酬设计方法，

掌握新旧二种薪酬管理体系的切换方式方法；

(三) 掌握薪酬的动态管理过程，激励员工不断向职位、能力、绩效、个人成长等方面的努力；

(四) 提升公司、部门对全面绩效管理的认识，能够精准提取 KPI 绩效管理指标，提升绩效激励效果，加强绩效检查与辅导过程管理；

(五) 有效提升管理者采用柔性的、激励性的、非强制的手段，从而提高[员工满意度](#)，实现经营发展目标。

## 战略薪酬体系设计与绩效管理实战案例课程大纲

### 第一节 战略薪酬体系设计与管理

#### 激发动力——解决薪酬管理常见问题

(一) 解决之道——薪酬设计与激励

(二) 激励之道——企业发展需求与员工个人需求的满足：

(三) 五大平衡薪酬设计哲学思想

**研讨：薪酬的选人、育人、用人、留人策略**

(四) 薪酬是什么

**研讨：为什么薪酬=心愁**

(五) 薪酬为何令人关注

(六) 激励理论与薪酬激励

(七) 薪酬的功能

(八) 为什么总是吃不饱——薪酬的困惑

**研讨：常见的薪酬表现形式**

#### 薪酬需解决的四个核心问题

#### 战略薪酬设计步骤与实操

(一) 薪酬调研分析

(二) 薪酬结构设计

(三) 薪酬总额控制

(四) 薪酬成本控制

(五) 薪酬结构控制

(六) 薪酬差距控制

(七) 薪酬层次控制

(八) 职位价值评估

## 职位价值评估实战案例分享

- (九) 职位管理
- (十) 职位工资设计
- (十一) 提成奖金设计

## 演练与点评：提成奖金设计方案

- (十二) 技能工资设计
- (十三) 绩效工资设计
- (十四) 年薪制设计
- (十五) 福利设计
- (十六) 津贴设计

## 生产型、服务型、科技型薪酬绩效管理咨询实战案例分享

### 动态薪酬管理

- (一) 薪酬切换方法

### 研讨：薪酬制度中常见的问题

- (二) 薪酬保密处理
- (三) 薪酬的动态管理
- (四) 薪酬核算权限管理

### 薪酬整体设计思路

### 薪酬管理现场答疑

## 第二节 全面绩效管理

### 通过绩效管理构建“八能”人才体系

- (五) 员工能进能出能力说话
- (六) 干部能上能下实绩说话
- (七) 待遇能高能低效益说话
- (八) 岗位能左能右素质说话

### 目标自上而下分解，绩效自下而上达成

- (一) 以奋斗者为本，鼓励冲锋
- (一) 绩效要拉开差距
- (二) 组织压力与个人驱动失衡

### 正确认识组织绩效管理，激励团队

- (一) 什么是绩效管理系统
- (一) 全面绩效管理观
- (二) 绩效评估

- (三) 绩效考核≠绩效管理
- (四) 绩效管理核心思想
- (五) 不做绩效管理是等死，做了绩效管理就是找死
- (六) 绩效管理的风险与控制

### **为什么要推行绩效管理**

- (一) 推行绩效管理深层次的原因
- (一) 没有绩效，管理就会无效
- (二) 从年度目标、组织绩效到员工个人绩效
- (三) 绩效管理需要实现 5 个转变
- (四) 绩效管理就是利润管理

### **绩效管理诊断分析**

- (一) 绩效管理的主要问题点
- (一) 机制的水分、激励失效
- (二) 湖北某公司绩效管理初步诊断
- (三) 绩效管理就是利润管理
- (四) 绩效管理体系十大思考问题点

### **现场实操练习：对本公司的绩效管理进行诊断**

### **战略性绩效管理体系**

- (一) 绩效管理体系——1 核 2 元 5 维
- (一) 绩效管理操作系统
- (二) 绩效体系设计 5 步法

### **选择科学合理的绩效考核方法——用什么方式来考**

- (一) 战略规划发展背景分析
- (一) 组织层级管控方式分析
- (二) 业务运营特点分析
- (三) 内部管理现状分析
- (四) 常见绩效管理方法优势分析

### **现场实操研讨：选择适用于本公司的绩效管理方法**

### **绩效考核评估主体——谁来考核**

- (一) 实施分级分类分层考核
- (一) 绩效考核主体
- (二) 责任层层压实
- (三) 某建设单位绩效考核主体设计

## 科学合理设计绩效考核指标——考核内容

- (一) 基于职责，体现战略
- (二) 绩效考核指标提取的原则
- (三) 绩效考核指标的五大方法
- (四) 绩效考核指标量化的五大方法
- (五) 绩效考核指标的四种维度分类方式
- (六) 绩效目标制定的 SMART 五项原则
- (七) 公司、部门、个人绩效指标体系建立

## 现场实操演练；提取绩效指标 PK 竞赛

- (八) 绩效考核指标标准
- (九) 建立 KPI 绩效指标库

## (一) 案例分享：二家单位企业 KPI 绩效指标库建设

### 现场实操练习作业：KPI 指标库建设

### 绩效考核的评价评分方式

- (一) 考核指标目标权重设计
- (一) 绩效考核加分与减分项规则
- (二) 绩效考核成绩等级划分设计

### 绩效考核目标签约

### 现场实操练习作业：开展下月度绩效考核目标设计与签约演练

### 绩效过程管理——检查与绩效辅导

- (一) 定期检查方式
- (二) 不定期抽查方式
- (三) 绩效管理中的情境指导
- (四) 绩效辅导
- (五) 绩效面谈

### 现场模拟实操：绩效辅导与面谈 PK 竞赛

- (六) 领导者行为
- (七) 绩效管理中可能会遇到的困难、挑战和应采取的对策
- (八) 绩效考核数据的收集方法

### 绩效考评

- (一) 层级绩效考核程序与注意事项
- (二) 绩效考核会议组织程序与注意事项

### **现场模拟实操：主持召开绩效考核会议**

- (三) 年度述职会议的组织与实施
- (四) 考核成绩等级限制
- (五) 考核成绩确认与投诉处理

### **绩效结果应用**

- (一) 目标聚焦
- (一) 绩效工资
- (二) 工资调整
- (三) 激励奖金
- (四) 评优评先
- (五) 人才培养
- (六) 岗位晋升
- (七) 任期管理

### **现场模拟实操：制定本公司的绩效成绩兑现方案**